



XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade

Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
3, 4 e 5 de dezembro de 2014.

ISBN: 978-85-68618-00-4

APONTAMENTOS INICIAIS SOBRE A DESIGUALDADE RACIAL E A GESTÃO UNIVERSITÁRIA: UM OLHAR PARA A UNIVERSIDADE PRIVADA, A PARTIR DO CICLO DE POLÍTICAS

Cássio Cassel

Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos
cassiocassel@hotmail.com

Maria Aparecida Marques da Rocha

Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos
mamrocha@unisinos.br

RESUMO

Este texto, fragmento da proposta de dissertação no Mestrado em Gestão Educacional, apresenta apontamentos iniciais acerca da desigualdade racial e da trajetória do negro no Brasil, desde a abolição da escravidão, até a implementação das políticas de Ações Afirmativas, voltadas para a igualdade. Utilizando a Abordagem do Ciclo de Políticas de Stephen Ball, para analisar as conquistas dos Movimentos Negros, a consolidação de leis e sua interpretação pela sociedade, o texto aborda relatividade do mérito em uma sociedade desigual e propõe um olhar para o setor privado, especialmente para a Universidade. Através da primeira análise de alguns dados sociais, de três Universidades privadas do Rio Grande do Sul, sob a luz das Ações Afirmativas, o texto sugere, na gestão universitária, um caminho para a reversão da desigualdade.

PALAVRAS-CHAVE: Racismo Institucional – Ações Afirmativas – Cotas Raciais – Desigualdade Racial – Universidade Privada

INTRODUÇÃO

Em 9 de junho de 2014 a presidenta do Brasil, Dilma Rousseff, sancionou a lei número 12.990, que reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, fundações e empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. A lei, que vigorará por dez anos, representa mais uma conquista para os movimentos negros e consolida um novo passo na caminhada pela igualdade no Brasil. Ao mesmo tempo, como toda a Ação Afirmativaⁱ implementada no país, a sanção realizada desperta polêmica e inúmeras discussões em torno de temas como o racismo, a responsabilidade social e meritocracia, apesar disso, é mais um reconhecimento da

desigualdade gerada por um regime escravista que, até hoje, manifesta-se cotidianamente. As Ações Afirmativas tem promovido o avanço do Estado em prol da igualdade racial, ao mesmo tempo, evidenciado a força dos movimentos negros na constituição política, a partir de sua influência na elaboração dos projetos de lei.

A Abordagem do Ciclo de Políticas, formulada pelo sociólogo inglês Stephen Ball e seus colaboradores, demonstra a complexa relação e necessidade de articulação dos processos macro e micro na análise das políticas sociais. Por meio desta abordagem, é proposto um ciclo contínuo composto por contextos inter-relacionados, que não possuem dimensão temporal ou sequencial, mas que apresentam arenas, lugares e grupos de interesse, envolvendo disputas e embates. O ciclo é composto por cinco contextos:

- Contexto de Influência: onde as políticas públicas são iniciadas e os discursos políticos são constituídos. Nele há o impacto de discursos internacionais, assim como, de comissões e grupos sociais;
- Contexto da Produção de Texto: composto por textos legais e oficiais, comentários formais ou informais sobre textos oficiais, pronunciamentos e vídeos oficiais, resultantes de disputas e acordos entre os atuantes neste contexto;
- Contexto da Prática: onde a política fica sujeita a interpretação e recriação e onde gera efeitos e consequências. De acordo com o conhecimento e a crença dos envolvidos no ambiente de prática, em relação à política implementada, ela pode ganhar legitimidade;
- Contexto dos Resultados ou Efeitos: neste contexto as políticas deveriam ser analisadas em termos de impacto e das interações com as desigualdades existentes, a fim de identificar sua efetividade e as possibilidades de ajustes;
- Contexto da Estratégia Política: envolve a identificação de um conjunto de atividades sociais e políticas necessárias, frente à desigualdade gerada pela política investigada (MAINARDES, 2006).

Retomar alguns passos da caminhada do negro e estabelecer reflexões partir da Abordagem do Ciclo de Políticas, pode ser uma forma de identificar ou fortalecer hipóteses que intensifiquem a luta por igualdade racial no Brasil. Por outro lado, analisar alguns efeitos da desigualdade racial em território universitário, pode também indicar um caminho para a mudança e para a igualdade. De acordo com CHAUÍ (2001, p 35) “a Universidade é uma instituição social. Isso significa que ela realiza e exprime de modo determinado a sociedade de que faz parte”.

Assim, este texto objetiva revisitar alguns momentos importantes do negro no Brasil, desde a abolição da escravidão até a consolidação das políticas de Ações Afirmativas, confrontar o discurso de mérito com desigualdade racial e defender, a partir da análise de alguns indicadores sociais de três Universidades Privadas do Rio Grande do Sul, a ideia de que a igualdade racial depende, também, de implementação de Ações Afirmativas criadas, especificamente, para o setor privado, tendo na Universidade o ponto de partida para este movimento.

ALGUNS PASSOS DA TRAJETÓRIA DO NEGRO, APÓS A ABOLIÇÃO DA ESCRAVIDÃO NO BRASIL

O Brasil foi o último país americano a abolir a escravidão e, nos anos seguintes a libertação dos escravos, a cidadania esperada não se consolidou. O Estado, na época, manteve-se omissivo em relação ao “negro liberto” e acabou reduzindo a discriminação, humilhação e miséria material, vividas pelos afrodescendentes, à culpa deles mesmos (NUNES, 2006). Na tentativa de reverter o quadro de marginalização e miséria ao qual estavam submetidos, mesmo após a proclamação da República que se deu um ano depois da libertação dos escravos, os libertos, ex-escravos e seus descendentes instituíram os movimentos de mobilização racial no Brasil, a partir da criação de grupos em alguns estados. Entretanto, somente a partir dos anos 30 do século passado, com a criação da Frente Negra Brasileira, que acabou se tornando um partido político em 1936, que os movimentos passaram a fazer suas primeiras reivindicações políticas (DOMINGUES, 2005).

A segunda metade da década de 1990 marcou o debate sobre ações afirmativas no Brasil, o que oportunizou a adoção de dispositivos concretos de combate à elevada discriminação e desigualdade racial, em especial na Educação. (DOMINGUES 2005). No primeiro semestre de 2004, em resposta a pressão de movimentos sociais, especialmente do movimento negro, pela democratização do acesso ao ensino superior, o governo do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, lança o programa “Universidade para todos”, conhecido nacionalmente por PROUNI, preconizando uma ação afirmativa que se baseia em critérios socioeconômicos e raciais (SOUZA, 2010). Desta forma, a partir da implementação das Ações Afirmativas e dos sistemas de cotas raciais, um descendente de escravos que, até então, batalhava para sobreviver em uma sociedade discriminatória, passou a ter à possibilidade de um futuro diferente ao de todos os seus antepassados.

Retomando o Ciclo de Políticas, percebe-se que o avanço do Estado em prol da igualdade racial explicita a ação dos movimentos negros na constituição política, a partir de sua influência na elaboração dos projetos de lei. A criação do sistema de cotas raciais em instituições de ensino, que ocorreu gradativamente nas Universidades públicas, representou uma das grandes vitórias influenciadas por estes movimentos. De acordo com Domingues (2005, p.5) “trata-se de uma luta que, apesar de seu caráter reformista, tem sentido democratizante, que educa ou mobiliza politicamente os negros e, sobretudo, coloca em xeque a secular opressão racial deste país”. Com a implementação de Ações Afirmativas o Estado assume o dano gerado ao negro e seu desfavorecimento social e político, que se desenvolveu desde a época da escravidão.

O sistema de cotas é polêmico e ainda não gera no contexto da prática política total efetividade, afinal, o contexto da prática depende da interpretação e da adesão da sociedade, especialmente, daqueles que, de alguma forma, interferem na constituição social como gestores, professores, empresários, etc. Para que essa realidade seja modificada, é preciso que o racismo e o preconceito sejam reconhecidos, afinal, eles são dois dos principais elementos responsáveis pelas injustiças sociais existente na sociedade brasileira e, desta forma, ocupam o ponto central para o entendimento das desigualdades (CICONELLO, 2008). É possível dizer que, o pouco entendimento ou aprofundamento da população em relação à história do negro e a desigualdade racial no Brasil, a falta de compreensão em relação aos objetivos das Ações Afirmativas e, ainda, a existência de racismo em parte dos brasileiros, interferem nos resultados destas políticas. A população brasileira ainda debate e questiona as Ações Afirmativas, especialmente a implementação das cotas raciais, tendo como um dos argumentos a subversão a meritocracia, sem considerar que em uma sociedade marcada pela desigualdade o mérito fica relativizado às oportunidades individuais.

AS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL E O DISCURSO DO MÉRITO

A implementação de Ações Afirmativas, durante o Governo do Lula, representou um reconhecimento da condição desigual e da discriminação que o negro e seus descendentes enfrentam na sociedade. Silvério (2002, p. 231) reforça esta afirmação ao dizer que “as desigualdades sociais combatidas pela ação afirmativa originam-se, normalmente, de práticas sistemáticas de algum tipo de discriminação”. Domingues (2005 p.171) interpreta essa discriminação ao dizer que “o povo brasileiro não é contrário às políticas de Ações Afirmativas, tampouco na sua versão mais polêmica, um programa de cotas. Quem as rejeita são as classes médias e as elites”, o que é reforçado por Souza (2013, p2) quando, sobre a classe média, afirma que “boa parte dela é reacionária porque é meritocrática; ou seja, a meritocracia esta na base de sua ideologia conservadora”, em relação ao sistema de cotas, complementa que “boa parte da classe média é contra as cotas nas universidades, pois etnia ou condição social não são critérios de mérito”.

Mas como utilizar critérios de mérito e não considerar as condições desiguais daqueles que estão sendo comparados? Pode-se refletir em relação a esta complexidade, a partir de um exemplo seguido de uma indagação, produzidos por Domingues:

Duas candidatas vão prestar prova da Fundação Universitária para o Vestibular (FUVEST, instituição organizadora do Vestibular da USP) para o curso de medicina. Ambas chegam à segunda fase, mas apenas uma é aprovada. Uma é negra. Moradora da sinistra periferia da zona leste paulistana, com 13 anos já trabalhava para ajudar a mãe. É oriunda de uma família desestruturada, que convive com a violência. Para completar, estudou à noite, em escola pública. A outra é branca, mora no bairro estilizado do Morumbi. Estuda inglês, pratica esportes, tem alimentação saudável, dispõe de computador e todo o tipo de bem-estar material. Estudou nas melhores escolas particulares e ainda fez cursinho pré-vestibular. Coincidentemente foi a branca que ficou com a vaga do curso de medicina. Ambas eram concorrentes diretas, e pergunta-se: das duas, quem tem mais mérito? (Domingues 2005, p.169)

A indagação que conclui a citação permite uma ampla reflexão em relação ao mérito, sendo que expõe claramente a desigualdade de condições das duas candidatas. Neste sentido, quando Souza (2013, p. 4) afirma que “para a classe pobre o mérito nunca foi solução; ela vive travada pela falta de oportunidade, de condições ou pelo limitado potencial individual”, reforça o que, de fato, está refletido no exemplo reproduzido e opera contra a igualdade. O mérito se fundamenta em vivências individuais e, portanto, serve para apreciações individuais e não sociais, o que atribui diferentes implicações. Uma coisa é a valorização do mérito como princípio educativo e formativo individual, outra é o mérito como plano de governo e fundamento ético de uma organização (Souza, 2013).

Assim, as Ações Afirmativas, especialmente as cotas raciais em Instituições de Ensino, têm importante função de compensar a desvantagem social a qual está submetida à população negra. Essas políticas já trouxeram grandes avanços na luta por uniformidade social, todavia é notória a existência das desigualdades que o negro segue enfrentando na sociedade a qual, em geral, oferece-lhe menos escolaridade, salário, emprego, saúde e moradia, do que oferece aos brancos e asiáticos (LEITE, 2011). A população branca, em todos os níveis, permanece em situação favorável independente de requisitos como qualificação e escolarização da força de trabalho. Apesar dos sinais de redução da desigualdade, os indicadores sociais apontam para a difícil realidade racial brasileira e reforçam a ideia de que as Ações Afirmativas, medidas recentes no Brasil, ainda são insuficientes para reverterem os danos gerados durante os longos anos de escravidão e discriminação.

Desta forma, percebe-se a necessidade de que as Ações Afirmativas evoluam, ainda mais, no Brasil. A desigualdade requer uma atuação conjunta entre o Estado, que deve atuar na promoção de políticas sociais e afirmativas, e a sociedade, que precisa oportunizar meios de reprimir as práticas de racismo e valorizar a população negra (CICONELLO, 2008).

O SISTEMA DE COTAS E AS INSTITUIÇÕES PRIVADAS

O debate sobre a promoção da igualdade racial, além da educação, já incentivou outros setores dos governos federais, estaduais e municipais, que lançaram programas ou projetos de lei, em benefício da população afrodescendente. Alguns exemplos destes movimentos são:

- Programa de reserva de vagas dos servidores contratados por concurso, dos cargos comissionados e dos empregados em empresas prestadoras de serviços ao Ministério do Desenvolvimento Agrário, o qual estabelece que 20% das vagas devem ser reservadas para negros, 20% para mulheres e 5% para portadores de necessidades especiais;
- Criação de programa de bolsas de estudo para afrodescendentes em concursos preparatórios para o Instituto Rio Branco, responsável pelo treinamento de diplomatas brasileiros, o qual contempla 20 alunos por ano;
- Projeto de lei que inclui cota mínima de 20% dos cargos e empregos públicos da União, para afro-brasileiros com a qualificação exigida. (HERINGER, 2002).

Também compõe essa lista a lei que abriu a discussão deste texto, a qual reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas em concursos públicos, para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Apesar destas ações e outras, implementadas a favor da igualdade, os dados do Censo 2010 ainda explicitam a distinção entre negros e brancos, que é percebida a partir do desemprego e das ocupações precárias e informais, que têm afetado mais os trabalhadores negros do que os brancos, reforçando a ideia de que o racismo permanece inserido na sociedade, especialmente nas relações profissionais. (MARTINS, 2012). Percebe-se que a discriminação por raça atua de forma confusa no funcionamento cotidiano das instituições e organizações, provocando desigualdades na distribuição dos serviços, benefícios e oportunidades, em diferentes segmentos (LÓPES, 2012). Os resultados do CENSO 2010 reforçam este argumento, ao demonstrarem que, em média, o rendimento financeiro dos brancos é 45% superior ao rendimento dos negros. O quadro social demonstra que a posição contrária da população, em relação às políticas de cotas para negros, principalmente, das classes média e alta, podem desacelerar a caminhada rumo à igualdade.

Avançar no desenvolvimento destas políticas depende de um entendimento social que a população, em geral, não demonstra possuir e, assim, por meio de grupos e empresas que desaceleram a proposta de igualdade, não se responsabilizando por esta necessidade, se evidencia o Contexto de Prática, da Abordagem do Ciclo de Políticas que, para Mainardes (2006, p. 59), “pode ser considerado um micro processo político”. Afinal, neste contexto que

discursos e práticas se legitimam, portanto, é nele que está chave que alavancará os resultados a favor da Igualdade e na Universidade está o ponto de partida para esta transformação.

A UNIVERSIDADE PRIVADA E SEU REFLEXO SOCIAL

No Rio Grande do Sul, de acordo com as informações do CENSO 2010, a desigualdade racial demonstra-se acentuada. Os brancos representam 82,3% das pessoas, no entanto, as diferenças sociais são maiores que a média do país, sendo que sua renda chega a representar 2,3 vezes da renda do restante da população. Desta forma, o estado gaúcho expõe um cenário ainda mais preocupante, pois o fato de existir uma significativa maioria branca, parece dificultar, ainda mais, o desenvolvimento social do restante dos cidadãos. Para ilustrar essa discussão, cabe ressaltar que a UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) aderiu ao sistema de cotas raciais no ano de 2008, cinco anos depois que primeira Universidade do Brasil implantar ao modelo. Nesta relação, já se percebe que Universidade, de fato, reflete o cenário social em que está inserida.

A sociedade brasileira mantém traços antidemocráticos que estão institucionalizados na Universidade, reproduzindo modelos e replicando as desigualdades e as injustiças sociais (CHAUÍ, 2001). Isso é percebido através da organização de alguns dados de 2012, extraídos do Balanço Socialⁱⁱ de três Universidades privadas, situadas nas regiões Metropolitana e dos Vales, no Rio Grande do Sul, conforme o quadro 1.

Indicadores	Universidade 1	Universidade 2	Universidade 3
Número de funcionários	1367	2276	2161
Número de funcionários negros	45	44	39
% de negros	3,29%	1,93%	1,81%
Número de funcionários brancos	1322	2232	2122
% de brancos	96,71%	98,06%	98,19%
Salário médio dos negros	R\$ 1.862,00	R\$ 1.426,29	R\$ 3.112,00
Salário médio dos brancos	R\$ 3.969,00	R\$ 2.238,80	R\$ 4.827,00
% Superioridade da média salarial dos brancos em relação aos negros	113,16%	156,96%	55,11%

Quadro 1: funcionários

Fonte: produzido pelo autor.

Nas Universidades 1,2 e 3 os funcionários brancos são, respectivamente, 96,71%, 98,06% e 98,19% do quadro total das instituições, o que está muito acima da representação do branco no estado, que é de 82,3%, reforçando argumentos já utilizados de que aos negros restam atividades precárias ou informais, do mercado de trabalho. O negro está pouco representado nestas instituições e, quando ingressa academicamente nesses ambientes, seja por meio de programa de cotas ou não, ingressa também em uma Universidade na qual não está representado. De acordo com Sousa (2010, p 44) “estudantes de grupos minoritários (étnicos ou outros) entram na universidade e percebem que sua inclusão é uma forma de exclusão”, analisando esta afirmação, nota-se que esses grupos e suas culturas não estão inseridos nas discussões e mesmo na base operacional que apoia a Universidade. A Universidade deve se responsabilizar com a sociedade e, conforme Souza (2010, p 44), “tudo isso obriga o conhecimento científico a confrontar-se com outros conhecimentos e exige um

nível de responsabilização social mais elevado às instituições que o produzem, portanto, às Universidades”.

Para DOMINGUES (2005, p.2), “O Brasil é o país da segregação racial não declarada. Todos os indicadores sociais ilustram números com a cor do racismo”. Sua afirmação pode ser defendida com a continuidade da análise dos indicadores sociais das três instituições de ensino superior. Em ambas, o cenário exposto demonstra a condição desigual da parcela negra, e entre as Universidades ainda há expressivas diferenças. Enquanto na Universidade 3 o branco recebe em média 55% a mais que o negro, na Universidade 1 ele ganha em média 113% e na Universidade 2, em média, 156% a mais que o funcionário negro. Novamente, fica claro que a condição de desigualdade racial no estado replica-se no quadro Universitário, o que revela que o racismo está inserido nestas instituições.

Vários são estudos que reforçam o paradoxo de um racismo brasileiro que se evidencia a partir da inexistência de racistas, afinal, a população reconhece a existência do racismo, mas não o admite em si. (ZAMORA, 2011). O mesmo acontece na Universidade, que é um espaço de formação e desenvolvimento humano. Para que essa realidade seja modificada, é preciso que o racismo seja reconhecido, afinal, ele é um dos principais elementos responsáveis pelas injustiças sociais existente na sociedade brasileira e, desta forma, é o ponto central para o entendimento das desigualdades (CICONELLO, 2008). Somente a partir do seu reconhecimento no ambiente de prática política que a população compreenderá a necessidade de implementar dispositivos concretos de reversão deste quadro, invertendo seus resultados em relação aos do Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os danos gerados a população negra brasileira durante séculos de escravidão e através da omissão do Estado, após a abolição, e do desenvolvimento de uma sociedade discriminatória, são evidentes. A consolidação de Ações Afirmativas para reparar os danos gerados a raça, indiscutivelmente, reconhecem isso. No entanto, o quadro social no Brasil, expresso em números, indica que muito mais é preciso ser feito, a fim da recuperação do prejuízo gerado. Esta mudança vai além do ambiente público, está também inserida na população e tem nas organizações privadas um caminho para a mudança. Essas discussões e análises precisam ser percebidas no Contexto de Resultados e Efeitos, conforme a Abordagem do Ciclo de Políticas, e consideradas no Contexto de Estratégia Política, através na definição de alternativas de reversão deste quadro e, ainda, intensificação da busca contra a desigualdade.

As Ações Afirmativas voltadas para a igualdade racial estão direcionadas, principalmente, para o universo público, precisando ser amadurecidas e vinculadas ao universo privado. De forma geral, a população, especialmente a parcela dela que, de alguma forma, possui algum tipo de poder e intervenção social, mantém análises vagas e posicionamentos tendenciosos, considerando uma lógica meritocrática e desconsiderando, muitas vezes, o desfavorecimento das classes minoritárias. Além disso, o racismo, mesmo velado, permanece ditando regras e intervindo nas relações profissionais, consequentemente, na desigualdade.

O governo precisa estimular, no setor privado, a promoção de ações inclusivas de promoção de igualdade. A Universidade, como elo entre o conhecimento e a sociedade pode ter papel fundamental neste processo, assumindo a responsabilidade social pela inclusão racial, garantindo-a para além da sala de aula, nos espaços técnico-administrativos e docentes, o que refletirá no desenvolvimento da sociedade. Assim, se a estratégia política do Estado desconsiderar o setor privado, especialmente a Universidade privada, na consolidação das

Ações Afirmativas focadas na inserção do mercado de trabalho, o país seguirá a mercê de uma consciência social que se desenvolve a curtos passos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHAUÍ, Marilena. **Escritos sobre a Universidade**. São Paulo: Unesp. 2001;

CICONELLO, Alexandre. **O desafio de eliminar o racismo no Brasil**: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. From Poverty to Power: How Active Citizens and Effective States Can Change the World, ed. Oxfam International. 2008;

DOMINGUES, Petrônio. **Ações afirmativas para negros no Brasil**: o início de uma reparação histórica. Revista Brasileira de Educação. Rio de Janeiro. Maio /Jun /Jul /Ago 2005;

HERINGER, Rosana. **Ação Afirmativa e Combate às Desigualdades Raciais no Brasil**: o desafio da prática. XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais. Ouro Preto, Minas Gerais, nov.2002;

LEITE, Janete L. **Políticas de cotas no Brasil**: Política Social? Revista Katalysis. Florianópolis. 23-31. Jan/jun 2011;

MAINARDES, Jeferson. **Abordagem do Ciclo de Políticas**: Uma contribuição para a análise de Políticas Educacionais. *In*: Educação e Sociedade., Campinas, vol 27, n. 94, p.47-69, jan./abr.2006. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>;

MARTINS, Tereza C. S. **O negro no contexto das novas estratégias do capital**: desemprego, precarização e informalidade. Serviço Social & Sociedade. São Paulo. 2012;

MYERS, Aaron. **O Valor da Diversidade Racial nas Empresas**. Estudos Afro-Asiáticos. 483-515, 2003;

NUNES, Sylvia S. **Racismo no Brasil**: Tentativas de disfarce de uma violência explícita. Revista Psicologia USP. Campinas. 89-98. 2006;

OLIVEIRA, Dalila A. **As políticas educacionais no governo Lula**: rupturas e permanências. *In*: RBPAAE – v.25, n.2, p 197-209, mai./ago. 2009;

PALÁCIO DO PLANALTO – PRESIDENCIA DA REPÚBLICA. **Lei número 12990**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm > Acesso em: 05 julho 2014;

PALMARES – FUNDAÇÃO CULTURAL. **População negra ainda sofre com desigualdades no mercado de trabalho**. Disponível em <http://www.palmares.gov.br/2012/04> > Acesso em: 07 fevereiro 2014;

SILVÉRIO, Valter R. **Ação Afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil**. *In*: Caderno de Pesquisa, n. 117, p. 219-246, novembro/2002;

SOUSA, Boaventura S. **A Universidade no século XXI**: Para uma reforma democrática e emancipatória da Universidade. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2010;

SOUZA, Renato S. **Desvendando a espuma II**: de volta ao enigma da classe média brasileira. Disponível em <http://jornalggn.com.br/fora-pauta/desvendando-a-espuma-ii-de-volta-ao-enigma-da-classe-media> > Acesso em 08 novembro 2013.

ⁱ Ações Afirmativas são políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado de discriminação. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que ela deve moldar-se no respeito à diferença e a diversidade. Suas medidas são especiais e temporárias, buscam reparar um passado discriminatório e objetivam acelerar o processo de igualdade, por parte dos grupos vulneráveis como minorias étnicas e raciais, entre outros grupos (PIOVESAN, 2004);

ⁱⁱ Balanço Social: mecanismo utilizado pelas organizações para tornarem públicas suas intenções e compromisso, objetivando a transparência de suas ações no exercício da responsabilidade social cooperativa, apresentando informações quantitativas e qualitativas.